



UNIVERSIDAD DE LA RIOJA

TRABAJO FIN DE ESTUDIOS

Título

Discapacidad Intelectual y Empleo con Apoyo

Autor/es

YERAI ZURRO HERNÁNDEZ

Director/es

DOMINGO CARBONERO MUÑOZ

Facultad

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Titulación

Grado en Trabajo Social

Departamento

DERECHO

Curso académico

2016-17



Discapacidad Intelectual y Empleo con Apoyo, de YERAI ZURRO HERNÁNDEZ (publicada por la Universidad de La Rioja) se difunde bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 Unported. Permisos que vayan más allá de lo cubierto por esta licencia pueden solicitarse a los titulares del copyright.

DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y EMPLEO CON APOYO



YERAI ZURRO HERNÁNDEZ (yerai_1992@hotmail.com)

DNI: 45751110-Q

Tutor: Domingo Carbonero Muñoz

Curso académico: 2016-17

Grado en Trabajo Social

Facultad de ciencias jurídicas y sociales

COLABORACIÓN:



RESUMEN

Objetivo: el primer objetivo es analizar el papel de Inter Europa en la integración de personas con discapacidad intelectual en el mercado laboral. En segundo lugar, analizar los itinerarios laborales a través de las principales personas que intervienen en el proceso de integración. **Diseño:** estudio observacional, proyecto experimental. **Participantes:** participaron en el estudio los chicos apuntados en los módulos dentro de Centro CHAT a través de Inter Europa, como los asistentes a la jornada de difusión realizada en Logroño (familias, profesores, orientadores, preparadores). **Instrumentos:** Métodos cualitativos (entrevistas y observación directa) y programa de difusión y sensibilización. **Resultados:** se pudo detectar la gran dificultad a la que se ven expuestas las personas con discapacidad intelectual para conseguir un empleo, así como el importante papel que tiene Inter Europa a la hora de buscar trabajo para los jóvenes mediante un modelo de trabajo innovador. **Relevancia para la intervención social:** La consecución de objetivos y aportaciones. **Palabras claves:** Discapacidad, discapacidad intelectual, preparador laboral, orientador, inserción laboral, dificultades laborales, mercado laboral.

ABSTRACT

Objective: The first objective is to analyze the role of Inter Europe in the integration of persons with intellectual disability in the labor market. Secondly, to analyze labor itineraries through the main people involved in the integration process. **Design:** observational study, pilot project. **Participants:** participated in the study the guys outlined in the modules inside Center chat via Inter Europe, as attendees at the day of dissemination conducted in Logroño (families, teachers, counselors, preparers). **Instruments:** qualitative methods (interviews and direct observation) and program of dissemination and awareness. **Results:** We could detect the great difficulty to which they are exposed persons with intellectual disability to get a job, as well as the important role that has Inter Europe to find work for young people through a model of innovative work. **Relevance for social intervention:** the achievement of objectives and contributions. **Key words:** Disability, intellectual disability, preparer labor, counselor, labor insertion, difficulties in the labor market, labor market.

INDICE

1. Introducción.....	4
1.1. Estructuración.....	5
1.2. Justificación.....	6
1.2.1. Objeto de estudio.....	6
1.2.2. Elección del tema.....	7
 2. Lugar en el cual se inserta la experiencia de sistematización: Inter Europa.....	8
2.1. La metodología de intervención de Inter Europa mediante, el Centro de habilidades, Autonomía y Trabajo (Centro CHAT).....	8
2.2. Acción del Trabajador social y el tutor de empleo dentro de Inter Europa.....	10
 3. Conceptos breves que nos ayuden a entender la discapacidad y la inserción laboral.....	13
3.1. Discapacidad.....	13
3.2. Discapacidad intelectual.....	16
3.3. Empleo con apoyo.....	17
3.4. Inserción laboral.....	20
 4. Objetivos.....	22
4.1. Objetivos generales.....	22
4.2. Objetivos específicos.....	22
4.3. Metodología de diagnóstico e intervención.....	22
4.3.1. Metodología cualitativa de diagnóstico.....	23
4.3.2. Metodología empleada en la difusión de los proyectos con discapacidad.....	31
 5. Caracterización de los procesos de acompañamiento sociolaboral en discapacidad intelectual.....	32
5.1. Dificultades en las fases de incorporación laboral.....	32
a) Caracterización de la formación y la preparación laboral.....	32
b) Dificultades en la incorporación.....	34

5.2. Funciones del Trabajador Social y diferencia con el Preparador laboral.....	36
5.3. Proyecto de difusión (Logroño).....	40
6. Conclusiones y recomendaciones.....	42
7. Bibliografía.....	46

1. Introducción

En la actualidad se estima que en los países desarrollados aproximadamente un 1% de la población sufre discapacidad intelectual (considerada por la coexistencia de una limitación significativa en la inteligencia y en las habilidades adaptativas que ha sido evidente con anterioridad a los 18 años de edad).

Este porcentaje se triplica al menos en países poco desarrollados debido a las difíciles condiciones y recursos socio sanitarios que elevan dramáticamente los problemas durante el embarazo, el parto y los primeros años de la vida. La desnutrición y las malas condiciones de higiene y salud derivadas de la pobreza y de la desinformación hacen que el número de niños con discapacidad intelectual y otras alteraciones del desarrollo, si logran sobrevivir, alcance cifras alarmantes.

A lo largo de la historia, ésta ha debido ser la tónica general: la pobreza, el hambre y las enfermedades han originado que un gran número de seres humanos tuviera todo tipo de discapacidades y que probablemente no alcanzaran la vida adulta.

La vida de las personas con discapacidad intelectual no ha debido ser nada favorable en ningún tiempo, al menos en nuestra cultura.

En 1992 la AAMR (American Association on Mental Retardation) editó la novena edición de su sistema de definición, clasificación y sistemas de apoyos en el retraso mental (Luckasson y cols., 1992). La propuesta que se realizó suponía un cambio de paradigma, una nueva y prometedora mirada. Fue en la edición de 2002 donde se define el apoyo como: “Recursos y estrategias que pretenden promover el desarrollo, educación, intereses y bienestar personal de una persona y que mejoran el funcionamiento individual. Los servicios son un tipo de apoyo proporcionado por profesionales y organizaciones” (Luckasson y cols., 2002, pág. 32)

Por otro lado, la intervención dejaba de ser algo que iba detrás de la persona para ser algo en lo que además el contexto tenía mucho que decir y mucho que hacer. La adaptación del entorno, junto con el desarrollo de las habilidades, es una pieza clave de la intervención.

Dejó de hablarse de moderados, severos, profundos, etc., y se pasó a hablar de personas con necesidades de apoyo intermitentes, limitadas, extensas o generalizadas. Se hace hincapié en los niveles de apoyo para cada área adaptativa y en relación con el resto de dimensiones los profesionales de la práctica encontraban más información relevante para la programación de objetivos que cuando solo se hablaba del nivel de inteligencia.

Se habló de apoyos lo que significaba hablar de una permanente potencialidad y para todas las personas sin excepción, esto conllevaba también el mensaje de que toda persona tiene limitaciones pero también tiene puntos fuertes que coexisten con ellas. Por último, empezaba a emerger otra manera de establecer las relaciones entre las personas con discapacidad intelectual y el resto.

Diez años después la AAMR (American Association on Mental Retardation) volvió a editar una nueva definición, clasificación y sistemas de apoyo (Luckasson y cols., 2002)

Por todo ello, creemos necesaria una investigación sobre el colectivo con discapacidad intelectual, creando un proyecto de sensibilización e información sobre el modelo de trabajar que lleva a cabo Inter Europa y la importancia de la intervención de los preparadores laborales y tutores de empleo, tanto en el empleo de las personas con discapacidad intelectual como con la empresa y la familia.

1.1 Estructuración

Nuestro estudio sobre las personas con discapacidad intelectual va a abordar dos temas concretos. En primer lugar, la importancia de Inter Europa en la búsqueda de empleo para personas con discapacidad intelectual y en segundo lugar, la influencia de los preparadores laborales para conseguir un bienestar general de estas personas tanto en el trabajo como en su vida cotidiana.

En una primera parte, hemos llevado a cabo una documentación bibliográfica acerca de Inter Europa y su forma de trabajar con las personas con discapacidad intelectual, lo

cual consideramos necesario para explicar la mejora que ha desarrollado Inter Europa mediante la búsqueda de empleo y su forma de trabajar que es el Empleo con Apoyo.

En segundo lugar, hablamos de los trabajos que he llevado a cabo en Inter Europa durante mi estancia en prácticas, para conocer de primera mano el trabajo que realiza un Trabajador Social en una Asociación como esta. Luego, nos interesaremos por todos los conceptos relacionados con la discapacidad intelectual y en Empleo con Apoyo. Para finalizar la primera parte, presentamos la labor de la intervención socioeducativa de Inter Europa, siendo fundamental explicar la labor de la Asociación porque es donde llevamos a cabo el estudio y posteriormente la investigación acerca de los beneficios que aporta la intervención socioeducativa de estos preparadores laborales.

En la segunda parte, exponemos todos los objetivos que queremos conseguir durante este trabajo y la metodología llevada a cabo. Se han añadido diferentes metodologías para los diferentes trabajos realizados para completar el trabajo.

Además hemos explicado la caracterización de los procesos de acompañamiento sociolaboral en discapacidad intelectual, añadiendo las diferentes dificultades en la incorporación laboral. Se ha distinguido entre el Rol del Trabajador social y las acciones que llevan a cabo los preparadores laborales en Asociaciones que trabajan con personas con discapacidad intelectual

Para finalizar, se han desarrollado una serie de conclusiones finales y aportaciones personales.

1.2 Justificación

1.2.1. Objeto de estudio

Nuestro objeto de estudio son los itinerarios laborales de personas con discapacidad intelectual a través de las principales personas que intervienen en el proceso. Indagando en las funciones de los tutores de empleo y profundizando en el apoyo familiar y en el acompañamiento de los preparadores en los itinerarios laborales.

La discapacidad intelectual se define como una “Discapacidad caracterizada por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa se manifiesta en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad comienza antes de los 18 años” (Luckasson y cols., 2002)

Pero toda persona puede progresar si se le ofrecen los apoyos adecuados. El problema de no progresar no es de la persona y sus deficiencias, es un reto del entorno proporcionar diferentes sistemas de apoyo que hagan que avance hacia una mayor calidad de vida. Por ello es necesario decir que el papel del preparador laboral se utiliza para indicar la función del profesional que apoya al demandante de empleo desde el principio hasta que trabaja independientemente en el mercado laboral abierto. (EUSE, 2003)

El preparador va a ser la persona que facilite la vida de la persona con discapacidad intelectual, la empresa y los demás trabajadores. Le ayudará con todo tipo de actividades comunes del día a día en el trabajo. Poco a poco y según la persona con discapacidad intelectual, aprenda su trabajo, el preparador laboral irá desapareciendo poco a poco, llevando un control ahora, desde la distancia y dejando que la persona con discapacidad intelectual sea independiente en el trabajo.

1.2.2. Elección del tema

La labor como preparador laboral supone un gran esfuerzo y dedicación y me ha parecido adecuado conocer la forma que tienen de trabajar en Inter Europa ya que realizan una labor social muy importante en el acompañamiento laboral durante las horas que la persona con discapacidad intelectual pasa trabajando, hasta que la figura del preparador laboral desaparece poco a poco, confiando en el trabajo bien realizado y aprendido de la persona con discapacidad intelectual.

Por lo tanto, con este Trabajo Fin de Grado queremos investigar el grado de trabajo que conlleva la preparación laboral de estas personas con discapacidad intelectual y la importancia de Inter Europa y los preparadores laborales a la hora de trabajar y tratar con las familias y con las empresas a la hora de buscar empleo y mediante el empleo con apoyo.

2. El lugar en el cual se inserta la experiencia de sistematización: Inter Europa.

Inter Europa es una asociación de acción social constituida en el año 2003, que nace con el objetivo de responder a unas necesidades concretas del colectivo juvenil y su entorno más cercano (familiar y educativo). Inter Europa Rioja surgió como organización sin ánimo de lucro. Sus principales características se basan en un equipo multidisciplinar, que tiene como objetivo fundamental ofrecer oportunidades de formación, empleo y autonomía a los jóvenes.

Para Inter Europa es importante ofrecer un empleo normalizado a las personas con discapacidad intelectual. El empleo ordinario es el empleo en empresas normalizadas en las que el porcentaje mayoritario de trabajadores está compuesto por personas sin discapacidad, ya sean públicas o privadas. Diferenciamos un empleo autónomo que es el generado por el propio trabajador con discapacidad constituyéndose como autónomo tenga o no otros trabajadores contratados y el empleo ordinario que puede estar sujeto a cualquier de modalidades de contratación, como puede ser un contrato a tiempo parcial, contrato de trabajo a domicilio o contrato de trabajo de grupo.

La acción de Inter Europa se divide en tres áreas principales: área local, área internacional y área de calidad y recursos humanos. (Inter Europa, 2016)

2.1. La metodología de intervención de Inter Europa mediante, el Centro de habilidades, Autonomía y Trabajo (Centro CHAT)

Como mencionamos en el anterior apartado, una de las principales secciones es el área local. Dicha área, tiene relevancia puesto que en ella se observa las funciones del trabajador social en el campo de la discapacidad y empleo. En concreto, el centro CHAT (Centro de Habilidades, Autonomía y Trabajo) ofrece la posibilidad de desarrollo y formación a personas que cuentan con discapacidad intelectual.

Se orienta, a este colectivo, sus familias, educadores y sociedad en general, hacia un método adaptado, inclusivo, que tiene como objetivo principal el desarrollo personal y social del joven y su futura inclusión en el mercado laboral ordinario.

Inter Europa ha diseñado un plan de formación que combina el aprendizaje de materias necesarias para el desempeño de una vida autónoma, y la relación directa con el entorno, conociendo entidades y empresas que aportan al participante una relación real con el exterior y un aprendizaje práctico a nivel de contenidos y adquisición de habilidades.

El objetivo de Inter Europa en el área local consiste en alcanzar la más alta calidad en el desarrollo personal y profesional, así como la autonomía y educación de los jóvenes entre 14 y 30 años principalmente. Dando prioridad a la participación de aquellos que cuenten con dificultades de aprendizaje o discapacidad intelectual leve en programas creados para ellos y centralizado en el proyecto centro CHAT.

Centro CHAT, es un modelo educativo innovador, creado como una alternativa en el proceso de formación y adquisición de autonomía para personas con dificultades de aprendizaje. Una nueva oportunidad que ofrece las herramientas y apoyos necesarios para la inclusión real en el mercado laboral ordinario de este colectivo.

Un itinerario a la carta, que está basado en la capacidad individual de cada persona y en el desarrollo de sus habilidades sociales. Es un centro creado por Inter Europa, entidad con 10 años de experiencia en programas de adquisición de autonomía y creación de empleo para personas con dificultades de aprendizaje.

El método utilizado consta de una formación de 4 años basada en el aprendizaje continuo, a través de módulos indispensables para adquirir habilidades sociales y laborales.

Divididos en grupos reducidos adaptados a las características y perfiles de los participantes facilitando la apertura a la sociedad para estas personas, por medio de la

interacción práctica con empresas y entidades de La Rioja en todos los módulos del itinerario.

2.2. Acción tutor de empleo dentro de Inter Europa

El desarrollo de las funciones del tutor de empleo en Inter Europa abarca distintos campos como son la educación, el ocio, trabajo con la familia y el empleo. Principalmente siguiendo el documento de FEAPS MADRID “El aprendizaje para la autodeterminación se trata de un abordaje integral. (FEAPS MADRID, 2004)

Atendiendo a mi juicio como participante en algunas de las cuestiones, es necesario señalar el uso de la Creatividad, las Nuevas Tecnologías y la Vida Sana en Movimiento.

Gracias a las aportaciones de Dara Alonso en su manual “El desarrollo de la autodeterminación a través del proceso creativo de las personas con discapacidad intelectual” es aconsejable que las personas con discapacidad intelectual desarrollen sus capacidades a través de la Creatividad, creando una mejora en el sistema de desarrollo de su vida diaria a través de los elementos positivos de la experiencia educativa artística con persona con discapacidad intelectual en el desarrollo de su autodeterminación durante el proceso creativo. (Alonso, 2016)

En el Centro CHAT, uno de los módulos impartidos y en los que he colaborado es “**Creatividad**” teniendo como objetivo potenciar su creatividad e imaginación, realizando diferentes actividades y talleres en relación a lo que se está tratando en el resto de módulos paralelamente.

En éste módulo se llevan a cabo manualidades en las que se trabaja la destreza manual y la motricidad fina.

Según se desprende el documento “Nuevas tecnologías y discapacidad” las Nuevas Tecnologías son fundamentales para las personas con discapacidad intelectual, son una formidable herramienta para mejorar la integración, en la que se depositan muchas

esperanzas donde las expectativas que en materia de formación y empleo, acceso a los bienes y servicios que están a disposición del público y desarrollo de una vida plena e independiente abren las nuevas tecnologías sólo podrán concretarse si el desarrollo de la Sociedad de la Información se hace con la participación de todos y en beneficio de todos los ciudadanos. (Jiménez Lara, 2003)

Inter Europa imparte el módulo de **“Nuevas Tecnologías”** en el que también he colaborado, que tiene como objetivo potenciar la utilización de las nuevas tecnologías y enseñar cómo hacer un buen uso de las mismas. Todo ello encaminado a facilitar a los participantes un debido acceso a la información y entretenimiento, así como las adaptaciones necesarias para que la tecnología resulte una herramienta accesible a sus capacidades y necesidades.

También aprovechamos la creatividad a través de las nuevas tecnologías, como la realización de diferentes trabajos con tabletas digitales, así como la creación fotográfica o con vídeo.

En último lugar, el ocio y el deporte se han descubierto como prácticas de inclusión social muy relevantes en distintos colectivos. Según D. Villarrolla Lorán, 2011 en su documento “Deportes y personas con discapacidad intelectual” u organismos como FEAPS (Confederación Española de Organizaciones a Favor de las Personas con Discapacidad Intelectual) tienen como misión promover los derechos y mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual, y entiende que el deporte es una dimensión muy importante para el fomento de dicha calidad señalando la práctica de deporte como un elemento de integración, trabajo en grupo o sociabilización.

Destacar que Inter Europa, dentro de Centro CHAT se imparte el módulo de **“Vida sana en movimiento”** una vez a la semana, donde se practican diferentes deportes de equipo y actividades que ayudan a desarrollar facetas del desarrollo tan importantes como coordinación, atención, equilibrio, flexibilidad, etc. También relacionamos los contenidos de este módulo con los de Alimentación y vida sana, como un todo necesario para mantener una buena salud física y mental.

Dentro de esta línea de trabajo, como colaborador, quiero destacar la función de educador dentro de la actividad de Inter Europa que se desarrolla a continuación: **“Sábado activo”**.

Sábado activo es un proyecto que se llevó a cabo hace unos años y el cual Inter Europa ha decidido rescatar, ya que aquellos jóvenes que participaron, ahora son una cuadrilla de amigos, mejor integrados y con mejores relaciones sociales, viendo que es un proyecto que dio muy buenos resultados.

Esta actividad está destinada a enseñar a los jóvenes como administrar su tiempo libre de manera autónoma, saber cómo administrar su dinero de manera eficaz y cómo organizarse de la mejor manera su tareas del día a día.

Los miércoles se realiza una reunión con los jóvenes apuntados. En esta reunión como educador les oriento a decidir cuál es la mejor manera para llevar a cabo un plan de manera autónoma, el posible dinero que se van a gastar durante el Sábado activo o las mejores actividades para realizar en grupo.

Una vez decidido y aclarado el plan, se establecen las horas de quedada tanto de encuentro como la hora de recogida, entregando una hoja a cada participante con todos los datos recogidos durante la reunión para que entreguen a sus padres con toda la información tanto de los tutores como del plan que se va a desarrollar.

3. Conceptos breves

En este apartado, voy a desarrollar varios conceptos importantes para el Trabajo Social y con los que he trabajado y colaborado durante mis dos años de prácticas en Inter Europa y sus módulos de Centro CHAT.

En la primera parte el concepto tratado es la discapacidad y su definición a través de la Organización Mundial de la Salud (OMS 2011). Seguido presentaré una definición de la Discapacidad Intelectual para conocer el colectivo con el que he estado trabajando en los módulos de Centro CHAT.

En una segunda parte, trataré los apoyos que reciben las personas con discapacidad intelectual, relacionándolo con el empleo. Para ello, desarrollare los conceptos de Empleo con apoyo e inserción laboral. Para ello se han utilizado documentos de referencia como en INE, la OMS (Organización Mundial de la Salud), la Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales o la Revista Española de Orientación y Psicopedagogía.

- Para Montero (2003) la discapacidad es definida como una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico o social.

Según la Organización Mundial de la Salud la Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación.

Podemos decir que la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.

Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.

La discapacidad es parte de la condición humana. Casi todas las personas tendrán una discapacidad temporal o permanente en algún momento de sus vidas, y los que sobrevivan y lleguen a la vejez experimentarán cada vez más dificultades de funcionamiento.

La mayoría de los grupos familiares tienen algún integrante con discapacidad y muchas personas que no lo son, asumen la responsabilidad de apoyar y cuidar a sus parientes y amigos con discapacidad.

El INE cifra en un 8,19% del total de la población de La Rioja a la cual se ha realizado un proceso de valoración y diagnosticadas con discapacidad.

Tabla 1. Porcentaje y número de personas diagnosticadas de discapacidad.

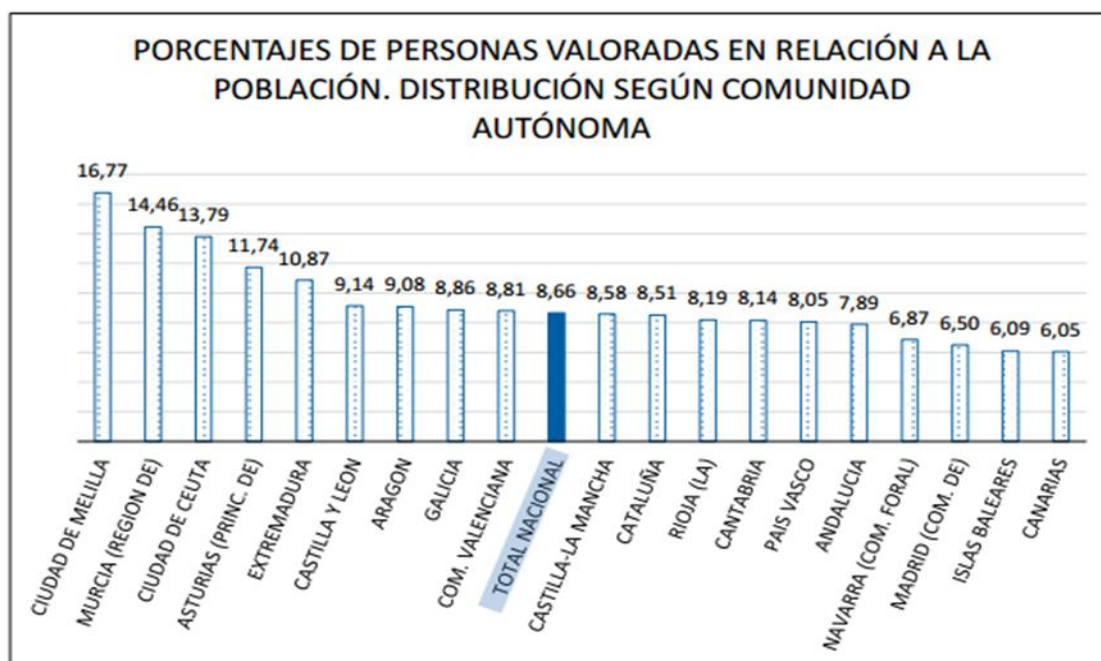
	CP(1)	Personas(2)	%PV/CP
RIOJA (LA)			
LA RIOJA	317.053	25.958	8,19
Total: RIOJA (LA)	317.053	25.958	8,19

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta del INE, 2015; 1 –Cifras INE cifras de población referidas al 1 de enero de 2015. Real Decreto 1079/2015, de 27 de noviembre. BOE 17.12.15. 2 –Datos a 31 de diciembre de 2015 (Actualización a vivencia a 31/12/2015). % Proceso Valoración / Cifras de Población

En La Rioja como podemos observar en la Tabla 1, las cifras del INE de las cifras de población son de 317.053 personas, referidas al 1 de enero de 2015.

El número total de personas diagnosticadas en La Rioja es de un total de 25.958 personas.

Tabla 2. Distribución según Comunidad Autónoma



Fuente: Encuesta del Instituto Nacional de Estadística, INE, 2015.

En los porcentajes de personas valoradas en relación a la población podemos observar que la comunidad autónoma de La Rioja está 0,47 por debajo de la media.

El hecho de que a una persona se le haya realizado la valoración de la discapacidad mediante la aplicación del Baremo vigente en cada momento, no implica necesariamente que el grado de discapacidad obtenido le otorgue la consideración de persona con discapacidad, que se tiene, según la normativa vigente, si el resultado de la valoración efectuada alcanza un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

Tabla 3. Personas con reconocimiento de discapacidad en La Rioja. Cifras de población y de personas con discapacidad igual o superior al 33%. Distribución según CCAA, provincia y sexo.

COMUNIDAD AUTÓNOMA Y PROVINCIA	Hombres			Mujeres			Sin datos relativos a sexo	Total		
	Cifras de población (*1)	Personas con G.D.=>33% (*2)	Personas con G.D.=>33% % respecto a la población	Cifras de población (*1)	Personas con G.D.=>33% (*2)	Personas con G.D.=>33% % respecto a la población		Cifras de población (*1)	Personas con G.D.=>33% (*2)	Personas con G.D.=>33% % respecto a la población
RIOJA (LA)										
LA RIOJA	156.733	9.923	6,3	160.320	8.561	5,3	0	317.053	18.484	5,8
Total: RIOJA (LA)	156.733	9.923	6,3	160.320	8.561	5,3	0	317.053	18.484	5,8

Fuente: elaboración propia a partir de la encuesta del INE, 2015.

Como se puede observar en esta tabla, el total de las personas con discapacidad igual o superior al 33% es de 18.484. Un total de 8.561 mujeres con discapacidad de 160.320, con un porcentaje de 5,3, por un total de 9.923 hombres con discapacidad de 156.733, con un porcentaje de 6,3.

- Discapacidad intelectual: Como precisamos al principio del trabajo, Inter Europa está especializada con las personas con discapacidad intelectual. Por ello, realizamos una breve introducción a este término.

Según la literatura más reciente “La discapacidad intelectual se caracteriza por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento cognitivo como en conducta adaptativa tal y como se ha manifestado en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad se origina antes de los 18 años.” (Luckasson y Cols, 2011).

La aplicación de la definición propuesta parte de cinco premisas esenciales para su aplicación (Martín y Bermejo, 2015):

1. Las limitaciones en el funcionamiento presente deben considerarse en el contexto de ambientes comunitarios típicos de los iguales en edad y cultura. Los ambientes comunitarios típicos incluyen hogares, barrios, colegios, empresas y

cualquier otro entorno en el que individuos de edad similar normalmente viven, juegan, trabajan e interactúan.

2. Una evaluación válida ha de tener en cuenta la diversidad cultural y lingüística, así como las diferencias en comunicación y en aspectos sensoriales, motores y comportamentales.
 3. En un individuo las limitaciones a menudo coexisten con capacidades.
 4. Un propósito importante de describir limitaciones es el desarrollar un perfil de los apoyos necesarios. Esto quiere decir que el mero análisis de las limitaciones no es suficiente y que la especificación de limitaciones debe ser el primer paso del equipo para desarrollar una prescripción de los apoyos que la persona necesita para mejorar su funcionamiento.
 5. Si se ofrecen los apoyos personalizados apropiados durante un periodo prolongado, el funcionamiento en la vida de la persona con discapacidad intelectual generalmente mejorará. El punto importante es que el viejo estereotipo de que las personas con Discapacidad Intelectual nunca mejorarán es incorrecto. Una falta de mejora puede servir como base para reevaluar el perfil de necesidades de los apoyos.
- Empleo con apoyo: Inter Europa además de la especialización en personas con discapacidad intelectual, también de encarga de buscarles empleo y para ello su principal modo de actual es el Empleo con Apoyo.

El Empleo con Apoyo como presenta AESE (Asociación Española de Empleo con Apoyo) 2008, consiste en un conjunto de servicios y acciones centradas en la persona, fundamentalmente individualizadas, para que la persona con discapacidad y con especiales dificultades pueda acceder, mantenerse y promocionarse en una empresa ordinaria en el mercado de trabajo abierto, con el apoyo de profesionales y otros tipos de apoyos.

Tabla 4. Personas insertadas y nivel de inserción a través del empleo con apoyo en España.

		Nº personas insertadas	% sobre total	Nivel de inserción (%)
Sexo	Hombres	1.175	57,0	42,6
	Mujeres	888	43,0	44,0
Edad	16-24 años	383	18,6	36,1
	25-44 años	1.462	70,8	48,3
	45 y más años	218	10,6	31,8
Tipo de discapacidad	Intelectual	1.520	73,7	49,6
	Sensorial	149	7,2	36,3
	Enfermedad mental	178	8,6	31,9
	Física	94	4,6	24,3
	Discap. múltiple	107	5,2	35,7
	Otros	15	0,7	28,8
Total		2.063	100,0	43,2

Fuente: AESE, Informe contrataciones empleo con apoyo.

El informe anual elaborado por la Asociación Española de Empleo con Apoyo (AESE), en colaboración con diversas entidades del ámbito de la discapacidad, pretende dar a conocer la situación del empleo con apoyo en España basándose en el análisis de los pilares básicos de esta modalidad laboral: las entidades proveedoras de empleo con apoyo, las entidades colaboradoras y las personas usuarias.

Durante 2015, 4.772 personas fueron atendidas en los 49 servicios de empleo con apoyo analizados, y 2.063 de ellas se encontraban insertadas en empleos de empresas ordinarias a finales de año. Por tanto, el nivel de inserción fue del 43,2%. Sin embargo, cabe remarcar que el mayor nivel de inserción no siempre corresponde al colectivo más numeroso.

Así, aunque tienen un menor peso relativo entre las personas insertadas, las mujeres cuentan con un mayor nivel de inserción respecto a los hombres (44% frente al 42,6%). En cambio, según el grupo de edad y tipo de discapacidad, se observa que los grupos más numerosos tienen mayor nivel de inserción, es decir, las personas de entre 25 y 44 años y aquellas con discapacidad intelectual.

Siguiendo la propuesta de la Asociación Española de Empleo con Apoyo Supported Employment (AESE), se entiende por personas con especiales dificultades, aquellas que necesitan de un apoyo continuado, puntual o intermitente en el desarrollo de su actividad laboral, siendo la intensidad y duración de estos servicios la necesaria para el mantenimiento del lugar de trabajo y asegurando, un seguimiento que garantice la continuidad y promoción del trabajador. (AESE, 2008)

Para AESE el empleo con apoyo tiene unos objetivos concretos los cuales se citarán a continuación:

OBJETIVOS Empleo con Apoyo:

1. Conseguir para la persona con discapacidad un lugar de trabajo integrado en el mercado ordinario.
2. Promover la inserción social de las personas con discapacidad a través de la realización de un trabajo, como medio para la incorporación plena del individuo en la comunidad.
3. Mejorar la calidad de vida, la independencia y la autonomía de las personas con discapacidad.
4. Posibilitar la promoción personal y laboral de las personas con discapacidad en la comunidad y la empresa.

El Empleo con Apoyo se fundamenta en un sistema de apoyo individualizado, consistente en la provisión de la ayuda imprescindible proporcionada a la persona para que pueda desarrollar por ella misma una actividad laboral, en un momento determinado de su trayectoria vital.

Una vez desarrollado el Empleo con Apoyo vamos a desarrollar la inserción laboral para personas con discapacidad intelectual en edad de trabajar. Uno de los requisitos de Inter Europa es encontrar un trabajo de la manera más normalizada con un contrato de trabajo profesional en una empresa.

- Inserción laboral: Una de las labores principales para Inter Europa y los módulos de Centro CHAT es la inserción laboral para las personas con discapacidad intelectual. Las personas con discapacidad presentan niveles muy elevados de desocupación laboral debido a diversos factores discriminatorios.

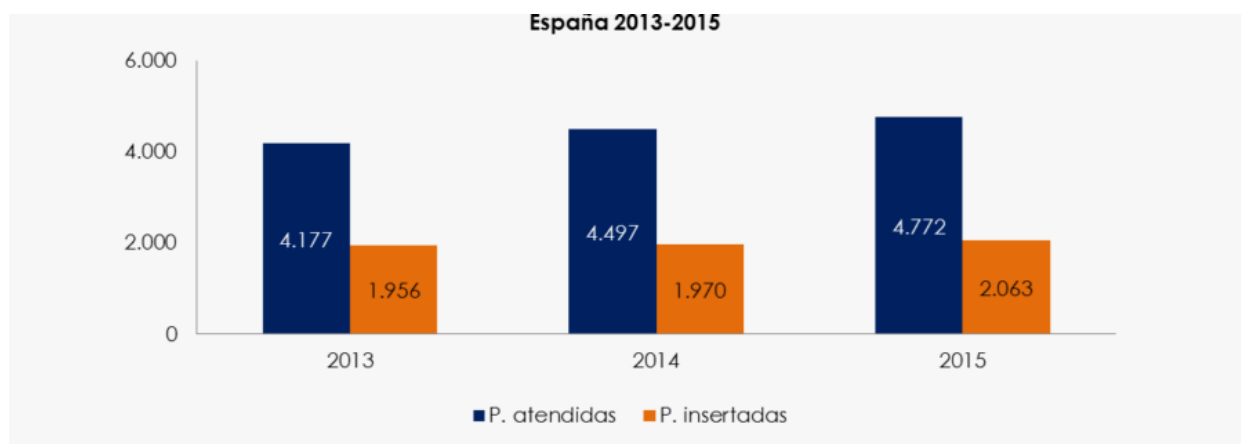
La inserción laboral consiste en intervenir en el entorno personal y sociolaboral aplicando la Metodología de Empleo con Apoyo para facilitar el acceso y mantenimiento del puesto de trabajo de las personas con discapacidad, realizando el entrenamiento de las habilidades sociolaborales necesarias para la inserción, manteniendo contactos con el entorno y colaborando en el análisis de puestos de trabajo, así como realizando la gestión de información sobre recursos formativos y sociolaborales existentes.

Para ello, un equipo de profesionales busca oportunidades laborales y las analiza a través de convenios de colaboración, programas de inserción o reuniones con los departamentos de recursos humanos.

La gran mayoría de las personas insertadas –el 88% sobre el total– trabaja en el sector servicios, por lo que se trata del principal sector de actividad del empleo con apoyo. Asimismo, la situación laboral de estas personas se ve influenciada por los mismos condicionantes que el mercado de trabajo general en España, es decir, por la alta temporalidad y el elevado nivel de parcialidad.

No obstante, en comparación con los resultados obtenidos en el informe anterior, se observa un crecimiento del 6,1% de personas atendidas por los servicios de empleo con apoyo y en el caso del número de personas insertadas, la cifra anual ha aumentado un 4,7%.

Tabla 5. Personas atendidas e insertadas mediante Empleo con Apoyo



Fuente: AESE. Informe contrataciones Empleo con Apoyo, 2015.

Desde una perspectiva más cualitativa, las personas entrevistadas creen que el empleo de apoyo supone un impulso para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, ya que trae consigo bienestar material, desarrollo personal, relaciones interpersonales e inclusión social.

La capacidad de normalización de esta metodología de inserción laboral supone, además, una puesta en valor de las habilidades de las personas con discapacidad.

Como se presenta en el documento sobre el Impacto del empleo sobre la calidad de vida de personas con discapacidad intelectual, de los autores Eggleton, I., Robertson, S., Ryan, J. y Kober, Ralph, en la Revista “Siglo Cero” donde se compara la calidad de vida de un grupo de individuos que habían accedido a un empleo competitivo gracias a una agencia con otro grupo equivalente en situación de búsqueda de empleo a través de la misma agencia.

Los resultados indican que los individuos que tienen empleo presentan una calidad de vida significativamente más alta que sus iguales desempleados, por lo que la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual es muy eficaz cuando encuentran un trabajo normalizado.

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivos generales:

- Analizar los itinerarios laborales de personas con discapacidad intelectual a través de las principales personas que intervienen en el proceso.
- Presentar una estrategia de difusión que sirva de ejemplo de sistematización de la práctica.

4.2 Objetivos específicos:

- Diferenciar itinerarios laborales de búsqueda y permanencia en el empleo a través de personas que se encuentran en búsqueda activa o con empleo.
- Indagar en las funciones de los tutores de empleo, profundizando en el apoyo familiar y en el acompañamiento en los itinerarios laborales.
- Dar a conocer la forma de trabajar de Inter Europa y sus módulos a través del Centro CHAT.
- Desarrollar los ejemplos de mis experiencias personales con las personas con discapacidad intelectual a través de las entrevistas realizadas en Inter Europa.

4.3 METODOLOGÍA DE DIAGNÓSTICO E INFORMACIÓN

Para la realización del trabajo hemos utilizado dos metodologías, las cuales se van a diferenciar y desarrollar a continuación.

En la primera parte se ha utilizado una “Metodología de Investigación Cualitativa” desarrollada a través del Manual de Métodos y técnicas de investigación en Trabajo social (Caparrós y Raya, 2015).

Se centra en la búsqueda de información necesaria para el desarrollo del Proyecto de Difusión como los institutos de la Rioja baja, centros especiales de empleo, realización de diferentes entrevistas con el fin de conseguir información necesaria para poder expresar de manera clara mis experiencias personales en el Proyecto de Difusión llevado a cabo en Logroño, en las oficinas de Inter Europa.

La segunda parte consta de una “Metodología de Intervención”, en la que he participado en los módulos dentro de Inter Europa como preparador laboral y colaborador del programa “Sábado Activo”.

Además he desarrollado un Proyecto de Difusión en el cual he podido expresar mi experiencia personal respecto a mis prácticas y presentar el modelo de trabajo llevado a cabo por Inter Europa.

4.3.1. Metodología cualitativa de diagnóstico

A) DATOS PRIMARIOS

- En esta primera parte se va a desarrollar el trabajo que se ha llevado a cabo nombrando una parte de la Metodología de Investigación cualitativa, desarrollada en el Manual de Métodos y técnicas de investigación en Trabajo social citado anteriormente. Gracias a las entrevistas realizadas a diferentes usuarios en Inter Europa, me han permitido adquirir mayor información de cómo trabajan en todos los aspectos que engloban a una persona con discapacidad intelectual.
- Para conocer un poco más sobre la recogida de información para la realización de este proyecto hablaremos sobre la definición de entrevista que desarrolla el

Manual de Métodos y técnicas de investigación en Trabajo social, ya que es el método utilizado para conocer en primera persona las opiniones personales.

Como dice dentro del Manual, en “La entrevista como técnica de investigación el empleo de la entrevista como técnica de investigación aplicada al trabajo social es especialmente útil para la comprensión de los sujetos respecto de un tema, presentando dos ventajas esenciales. Por un lado, la utilización de la entrevista permite recoger información rica, intensiva y global respecto de los contextos en los que se desarrolla la acción social, y por otro lado, su utilización sirve para la reconstrucción de acontecimientos que ocurren en el pasado, y a los que solamente se puede acceder a través del discurso del entrevistado. (Carbonero y Caparrós, 2015).

- Bloques temáticos:
 - Incorporación al mercado de trabajo normalizado
 - Dificultades en la incorporación al mercado laboral.
 - Posición de la familia
 - Valoración subjetiva de la incorporación laboral
 - Valoración y adecuación de los recursos de apoyo:
 - Valoración de Inter Europa

- Para la exposición de las experiencias personales en el Proyecto de difusión, se han realizado 5 entrevistas a diferentes personas las cuales se nombrarán a continuación:
 - 2 Preparadores laborales de Inter Europa.
 - Usuario con discapacidad intelectual realizando los módulos y en busca de trabajo.
 - Usuario con discapacidad intelectual en el mercado laboral abierto.
 - Familia de joven con discapacidad intelectual realizando los módulos.

La primera y la segunda entrevista están realizadas a dos técnicos de la entidad de Inter Europa, que actúan como preparadores laborales con las personas con discapacidad intelectual una vez encontrado trabajo.

Éstos también realizan labores de tutores, impartiendo diferentes módulos que ayudan a la integración de las personas con discapacidad intelectual.

La tercera entrevista está realizada a un joven con discapacidad intelectual que está en busca de trabajo y que además participa en los módulos de Centro CHAT dentro de Inter Europa.

La cuarta entrevista presentada está realizada a una persona con discapacidad intelectual que se encuentra en el mercado laboral abierto. Este joven trabaja en Media Mark de mozo de almacén, donde lleva ya más de 4 años trabajando.

Por último, se ha realizado una entrevista a la familia del joven que está en busca de trabajo y participando en los módulos.

Esta última entrevista me parecía muy importante conocer el punto de vista de una familia para saber cómo Inter Europa y los módulos están ayudando a ellos mismos y a su hijo, además de conocer cómo interactúan con Inter Europa.

- A continuación se van a presentar los cuatro guiones de entrevistas con las que se realizaron dichas entrevistas:

ENTREVISTA PREPARADOR LABORAL

1. ¿Qué le parece que una persona con discapacidad intelectual entre en el mercado de trabajo normalizado?
2. ¿Qué requisitos se tienen en cuenta a la hora de seleccionar a un joven para que comience su etapa como trabajador?
3. ¿Qué se pretende conseguir con la inclusión de las personas con discapacidad intelectuales al mercado laboral?
4. ¿Qué diferencias crees que hay entre la inclusión de una persona con discapacidad intelectual en un mercado laboral ordinario o en el centro especial de empleo?
5. ¿Qué pretende conseguir Inter Europa con la inclusión de personas con discapacidad intelectual en el mercado laboral?
6. ¿Qué crees que lleva a una familia a incluir su hijo en el mercado laboral ordinario en lugar de los centros especializados?

ENTREVISTA A JOVEN EN PROCESO DE BUSQUEDA DE TRABAJO

1. ¿Cómo te van a ayudar las aportaciones de Centro CHAT que te van a permitir empezar a trabajar?
2. ¿Dónde te gustaría trabajar? ¿De qué?
3. ¿Qué has mejorado desde tu llegada a Inter Europa?
4. ¿Qué ayudas recibes por parte de los educadores de Inter Europa para afrontar los problemas?
5. ¿Cuáles son tus expectativas de vida una vez que consigas empleo?
6. ¿Qué crees que te aportará un trabajo en tu vida?
7. ¿Qué opinión tiene tu familia de que estés en proceso de búsqueda de un empleo normalizado?
8. ¿Crees que serás un buen trabajador/a? ¿Qué te hace creer en ello?

ENTREVISTA A JOVEN TRABAJANDO

1. ¿Cómo te han ayudado las aportaciones de Centro CHAT para tu trabajo?
2. ¿Dónde trabajas? ¿De qué?
3. ¿Qué ha mejorado para ti desde que empezaste a trabajar?
4. ¿En qué te han ayudado tus preparadores laborales?
5. ¿Qué aporta el trabajo para ti?
6. ¿Cuáles son tus expectativas de vida ahora que estás trabajando?
7. ¿Crees que eres un buen trabajador? ¿Tienes algo que mejorar?
8. ¿Cuál es la opinión de tu familia de que estés trabajando?

ENTREVISTA A FAMILIA

1. ¿Qué le parece que una persona con discapacidad intelectual entre en el mercado de trabajo normalizado?
2. Desde su punto de vista, le parece algo positivo o negativo, que las personas con discapacidad intelectual tengan un trabajo normalizado. ¿Por qué? ¿Para qué?
3. ¿Qué piensa del trabajo que realizan los preparadores laborales de Inter Europa?
4. ¿Te parece necesaria la aportación de Centro CHAT para que los jóvenes tengan una mejor adaptación a un posible trabajo?
5. ¿Qué opinas de los centros especiales de empleo?
6. Para usted, ¿qué supone que su hijo se incorpore al mercado de trabajo?
7. ¿En qué cree que mejorará la vida de su hijo? ¿Por qué?

B) DATOS SECUNDARIOS

Para la elaboración del trabajo se han utilizado diferentes páginas, manuales, documentos, revistas o asociaciones relacionadas con el Trabajo Social.

Las más frecuentadas han sido la Organización Mundial de la Salud, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, Revista Española de Orientación y Psicopedagogía, el Programa estatal de investigación o la Asociación Española de Empleo con Apoyo.

Además en busca de datos concretos del empleo tanto naciones como para la Comunidad autónoma de la Rioja se han buscado en el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Las diferentes encuestas que se han buscado en el INE han sido los siguientes:

- Tabla 1. Porcentaje y número de personas diagnosticadas de discapacidad.
- Tabla 2. Porcentaje y distribución según Comunidad Autónoma.
- Tabla 3. Personas con reconocimiento de discapacidad en La Rioja.

C) FUENTES DE BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN

La página más frecuentada para la búsqueda de información es Dialnet. En ésta página se han buscado tanto documentos como revistas relacionadas con el Trabajo Social y con los temas que hemos abordado en el trabajo.

Se han buscado documentos relacionados como la Discapacidad intelectual y la Creatividad. Además de documentos sobre la Discapacidad intelectual y las Nuevas Tecnologías. Por último se buscaron documentos sobre la Discapacidad Intelectual y las actividades deportivas, lo que Inter Europa denomina “Vida sana en movimiento”.

4.3.2. Metodología empleada en la difusión de los proyectos con discapacidad.

El proyecto de difusión que he desarrollado se estructura en el uso de dos metodologías diferentes.

La primera de ellas, es una metodología comunitaria, ya que al haber observado una falta de recursos para las personas con discapacidad intelectual en la Rioja baja, se presenta un nuevo recurso, proporcionando la información necesaria para conocer la forma que tiene Inter Europa de trabajar. La segunda metodología es una intervención en grupos, desde la experiencia personal de los técnicos de la entidad.

1. Metodología comunitaria. Difusión del proyecto en Logroño, teniendo como potenciales beneficiarios, la población que reside en esta región.
2. Metodología grupal. Esta metodología parte del punto de vista del trabajo de los chicos mediante la realización de los módulos de Centro CHAT en Inter Europa.

5. Caracterización de los procesos de acompañamiento sociolaboral en discapacidad intelectual.

5.1. Dificultades en las fases de incorporación laboral.

Como dice C. Alcover de la Hera en su Manual de Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional, 2011, la discapacidad en los lugares de trabajo se ha considerado tradicionalmente de manera negativa o problemática, utilizándose enfoques basados en conceptos como estereotipo, prejuicio, hándicap, estigma, incapacidad o discriminación por parte de las empresas y de los trabajadores.

a) Caracterización de la formación y la preparación laboral

Para las personas con discapacidad intelectual la igualdad de oportunidades no es la misma que para las personas que no sufren una discapacidad, por lo que tienen que luchar día a día contra la discriminación y la búsqueda de la normalización en todas las facetas de su vida.

Años atrás, se produjo en España una importante evolución en entornos como el sanitario o el escolar. Actualmente el ámbito clave para la inclusión lo constituye el entorno laboral.

Una de las estrategias que ha demostrado alcanzar un mayor éxito en la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual en entornos ordinarios de trabajo es el empleo con apoyo, que cuenta ya con una tradición de más de treinta años en otros países (Bayer, Kilsby y Sheam, 2000; Leach, 2002)

El papel del orientador o preparador laboral es básico en el desarrollo del Empleo con Apoyo, tratándose de una figura esencial desde la primera entrevista, pasando por el

planteamiento de los programas hasta su finalización. El contacto entre el usuario con discapacidad y el preparador laboral comienza con una primera entrevista prelaboral individual. En ella el preparador laboral realiza una serie de cuestiones al usuario para conocer sus inquietudes en cuanto a la búsqueda de empleo, sus intereses profesionales, su experiencia profesional y su formación, ya que es necesario investigar a cerca de todos los factores que influyen en su capacidad y en sus posibilidades de empleabilidad. La entrevista inicial deberá realizarse en un clima de confianza y colaboración, facilitando en todo momento información sobre el objetivo de la entrevista.

En función de la información que se quiera recoger de la persona con discapacidad, la entrevista se divide en dos partes, en la primera se trata de conocer el entorno del usuario para detectar sus necesidades, identificar aspectos culturales clave para el proceso de inserción, conocer sus responsabilidades familiares o si participa en algún tipo de voluntariado.

En la segunda parte, se valoran los aspectos personales (habilidades, conocimiento, aptitudes, valoración personal, actitudes, identificar sus motivaciones o su actitud hacia el trabajo).

La entrevista se estructuraría en cuatro partes: Una presentación donde se describe al usuario que es el servicio y en que consiste la labor que realizan. Seguido de una explicación del contexto de trabajo y la presentación de cómo se llevará a cabo el proceso de inserción, con entrevistas flexibles y adaptadas. La tercera parte es la exploración del preparador laboral a través de preguntas y cuestionarios para recabar información necesaria para llevar a cabo un buen plan de trabajo. Por último esta la parte de planificación en la que se decide un plan de trabajo que conforma el itinerario de búsqueda de empleo.

También es aconsejable realizar una entrevista a la familia, para conocer el contexto familiar que rodea a la persona con discapacidad y su influencia en el desarrollo personal y laboral, para conseguir la colaboración familiar en el itinerario.

El asesoramiento laboral y la orientación personal y profesional a la persona con discapacidad y al entorno laboral y familiar que acoge al trabajador son factores clave para el éxito del empleo con apoyo.

La revisión de buenas prácticas en empleo con apoyo pone de manifiesto que es necesario que se proporcione a la persona con discapacidad una formación previa muy ajustada a los requisitos del perfil laboral y un apoyo individualizado a lo largo de todo el proceso, lo que supone un trabajo muy específico del preparador laboral.

b) Dificultades en la incorporación.

Los problemas de acceso y de inserción en el mercado laboral de las personas con discapacidad en España responden a una diversidad de factores, que, según el CERMI y su Plan de Empleo de las personas con discapacidad en el siglo XXI, pueden resumirse en los siguientes: (CERMI, 2001)

- Un nivel educativo y una cualificación profesional deficiente o no adaptada a las demandas y necesidades reales del sistema productivo.
- Falta de motivación e información de la propia persona con discapacidad y de sus entornos familiares, que se traduce en dificultades para mejorar su cualificación profesional o desarrollar habilidades de búsqueda de empleo.
- Actitud inicial negativa de una parte de los empleados o de los responsables de recursos humanos, que revela un prejuicio inicial hacia las capacidades potenciales de la persona con discapacidad o una serie de atribuciones, estereotipos e ideas falsas preconcebidas (baja capacidad de aprendizaje, escasa polivalencia, difícil reciclaje, altos costes por la adaptación de lugares y puestos de trabajo, etc.)
- Dificultades para acceder a fuentes de financiación de cara a crear su propio negocio, lo que limita su capacidad emprendedora.

- Dificultades de accesibilidad (transporte, adaptación de centros de formación o de trabajo) que pueden obstaculizar o encarecer la integración laboral.

En definitiva, la integración plena y la normalización de las personas con discapacidad en el mercado laboral se enfrentan a una serie de dificultades y desafíos, que se suman a los de la población general en situaciones de crisis como la actual.

Pero no solo se encuentran dificultades las personas con discapacidad intelectual. Los preparadores laborales también sufren diversos problemas. El fin del preparador laboral como sabemos es que irá dotando al trabajador de competencias participativas, sociales y metodológicas, hasta conseguir el mayor apoyo posible o la independencia laboral plena.

Uno de los problemas con los que se encuentra un preparador laboral es el rechazo de algunas empresas hacia la labor del Preparador Laboral. Por suerte, son más las empresas que permiten este apoyo, pero puede darse el caso de que se opongan, por eso son importantes las campañas de sensibilización, pues al fin y al cabo normalmente el rechazo se debe a la ignorancia sobre la figura del Preparador Laboral.

En otras ocasiones es el propio trabajador con discapacidad quien rechaza el apoyo del Preparador Laboral, ya que por ningún motivo quieren hacerse diferenciar del resto de compañeros. Este no es un problema que sufra Inter Europa ya que todos los usuarios quieren contar con la ayuda de los preparadores laborales ya que les aporta confianza y seguridad.

Además el preparador laboral debe ser capaz de identificar rápidamente los componentes esenciales y críticos de cada puesto de trabajo, de tal manera que pueda ofrecer la formación apropiada o complementar la ofrecida por los empresario., ya que sino todo el trabajo realizado se puede ver truncado.

La formación en habilidades y competencias prelaborales, previa a la inserción laboral, debe transcurrir paralela a la formación ocupacional específica, ya que se ha comprobado que las principales dificultades en el mantenimiento del puesto de trabajo no derivan de la ejecución de las tareas y funciones asignadas, sino de la dificultad para desplegar un comportamiento maduro acorde con las exigencias del entorno laboral.

Así, como problemas de interacción con los compañeros, asumir el principio de autoridad, dificultad para solicitar ayuda, mantener los horarios, etc., son algunas de las situaciones problemáticas que pueden conducir a la pérdida del puesto de trabajo

5.2 Funciones del Trabajador Social y diferencia con el Preparador Laboral.

Según el artículo 6 del Estatuto de la profesión de diplomado/a en Trabajo Social/asistente social, las principales funciones a desarrollar por los/las trabajadores/as sociales en su ejercicio profesional son, entre otras, las siguientes:

1) Función preventiva: actuación precoz sobre las causas que generan problemáticas individuales y colectivas, derivadas de las relaciones humanas y del entorno social. Elaborar y ejecutar proyectos de intervención para grupos de población en situaciones de riesgo social y de carencia de aplicación de los derechos humanos.

2) Función de atención directa: responde a la atención de individuos o grupos que presentan o están en riesgo de presentar, problemas de índole social. Su objeto será potenciar el desarrollo de las capacidades y facultades de las personas para afrontar por sí mismas futuros problemas e integrarse satisfactoriamente en la vida social.

3) Función de planificación: acción de ordenar y conducir un plan de acuerdo con unos objetivos propuestos, contenidos en un programa determinado mediante un proceso de

análisis de la realidad y del cálculo de las probables evoluciones de la misma. Esta función se puede desarrollar en dos niveles:

3.1. Nivel microsocial: comprende el diseño de tratamientos, intervenciones y proyectos sociales.

3.2. Nivel macrosocial: comprende el diseño de programas y servicios sociales.

4) Función docente: impartir enseñanzas teóricas y prácticas de Trabajo Social y de servicios sociales, tanto en las propias escuelas de Trabajo Social como en otros ámbitos académicos. Contribuir a la formación teórico-práctica pregrado y postgrado de alumnos/as de Trabajo Social y de otras disciplinas afines. Los/las diplomados/as en Trabajo Social/asistentes sociales son los profesionales idóneos para impartir la docencia en materias de Trabajo Social y servicios sociales.

5) Función de promoción: se realiza mediante actuaciones encaminadas a restablecer, conservar y mejorar las capacidades, la facultad de autodeterminación y el funcionamiento individual o colectivo. Diseñar e implementar las políticas sociales que favorezcan la creación y reajuste de servicios y recursos adecuados para la cobertura de necesidades sociales.

6) Función de mediación: en la función de mediación el/la trabajador/a social/asistente social actúa como catalizador, posibilitando la unión de las partes implicadas en el conflicto con el fin de posibilitar con su intervención que sean los propios interesados quienes logren la resolución del mismo.

7) Función de supervisión: ejercer el control de las tareas realizadas por los profesionales, trabajadores/as sociales y miembros de otras profesiones que ejerzan sus funciones en departamentos o servicios de Trabajo Social.

8) Función de evaluación: contrastar los resultados obtenidos en las distintas actuaciones, en relación con los objetivos propuestos, teniendo en cuenta técnicas, medios y tiempos empleados. Asegurar la dialéctica de la intervención. Indicar los errores y disfunciones en lo realizado y permitir proponer nuevos objetivos y nuevas formas de conseguirlos. Favorecer las aportaciones teóricas del Trabajo Social.

9) Función gerencial: se desarrolla cuando el/la trabajador/a social tiene responsabilidades en la planificación de centros, organización, dirección y control de programas sociales y servicios sociales.

Fuente: Estatuto de la profesión de diplomado/a en Trabajo Social/ Asistente Social, elaborado por el Consejo General de Colegios Oficiales de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales (2001).

El tutor de empleo en cambio, lleva a cabo diferentes acciones como las que presenta AESE, 2008:

1. Difusión del programa en un sentido amplio (Red Pública de Orientación, población general, entidades educativas, empresas, servicios sociales, agentes sociales, etc.) por tal de dar a conocer el Empleo con Apoyo y facilitar el acceso a las personas con discapacidad.

2. Prospección de lugares de trabajo a través de la difusión del programa al mundo empresarial.

3. Atención individualizada durante todo el proceso, partiendo de un plan personal de trabajo que se fundamenta en la presa de decisiones por parte de la persona con discapacidad.

4. Orientación y asesoramiento laboral y/o personal a la persona con discapacidad y, si es el caso, a su familia.

5. Asesoría técnica y legal a los diferentes agentes de la entidad empleadora, en temas relacionados con tipos de contratos, ayudas a la contratación y otros aspectos administrativos, así como espaldarazo en aspectos de tipo relacional hacia la persona con discapacidad.

6. Acompañamiento y entrenamiento en el mismo puesto de trabajo, así como en otras situaciones naturales consideradas en el plan personal de trabajo.

7. Asesoramiento en adaptaciones del lugar de trabajo y ayudas ergonómicas.

8. Búsqueda de apoyos naturales del entorno laboral y social, para la consecución y mantenimiento de los objetivos de inserción.

El proceso de trabajo se desarrolla mediante las siguientes fases, que pueden incluir una o más de las acciones anteriores, AESE, 2008:

1. Preparación para la incorporación al mercado laboral: elaboración del perfil profesional del candidato, información y orientación laboral de los candidatos en relación a búsqueda de trabajo, actitudes y aptitudes laborales, conocimiento de las organizaciones, normas sanitarias y de seguridad básicas, normativa laboral y red de servicios comunitarios.

2. Búsqueda de trabajo personalizado y búsqueda activa de trabajo, asegurando un puesto de trabajo adecuado a cada persona mediante la difusión del programa, la prospección del mercado laboral, el asesoramiento y estimulación a la empresa, el análisis de puestos de trabajo y condiciones laborales y el análisis de compatibilidad entre candidato y lugar de trabajo.

3. Adaptación y entrenamiento en el puesto de trabajo para la adquisición de aspectos técnicos y la integración relacional y completa en la empresa, con búsqueda de apoyo natural y la retirada progresiva del preparador laboral a medida que el proceso se hace efectivo.

4. Seguimiento por el mantenimiento del lugar de trabajo, mejora de las condiciones laborales y promoción, en un sentido de evaluación preventiva y anticipadora de las necesidades del trabajador con discapacidad y de la entidad empleadora, así como de detección de situaciones conflictivas y la aplicación de medidas correctivas.

5. Autonomía de la persona inserta laboralmente: el proceso del Empleo con Apoyo finaliza cuando se logra la autonomía laboral de la persona con discapacidad, a través de una salida positiva o alta del programa. Esta salida se dará siempre que no se produzcan incidencias durante un periodo de tiempo previamente determinado y existiendo un acuerdo explícito entre el programa, la empresa, el trabajador con discapacidad y, si es el caso, su familia.

5.3. Proyecto de difusión (Logroño)

Dentro de Inter Europa, he realizado las actividades propias tanto de un trabajador social como de tutor de empleo, lo que me ha permitido poder realizar un proyecto de difusión y sensibilización sobre la forma en la que trabaja Inter Europa y las ventajas del empleo con apoyo tanto para las familias, como para las personas con discapacidad intelectual, tutores, profesores, para la sociedad, etc.

El proyecto se iba a desarrollar en La Rioja baja, ya que observamos una necesidad social para las personas con discapacidad intelectual a la hora de conseguir empleo en el mercado laboral, ésta idea surgió en una de las reuniones llevadas a cabo por el equipo de trabajo, ya que uno de los componentes del equipo tiene un familiar en La Rioja baja con discapacidad intelectual y argumentaba que no disponían de un recurso como el que desarrolla Inter Europa mediante el Empleo con apoyo.

Por diferentes problemas tanto de personal como de tiempo, el proyecto se llevó a cabo finalmente en Logroño, en las oficinas de Inter Europa.

ACTIVIDADES REALIZADAS

Para el proyecto de difusión se han desarrollado diferentes actividades las cuales se van a desarrollar a continuación:

- Búsqueda sobre toda la información sobre centros especializados de empleo de toda La Rioja baja, para conocer cuáles de ellos trabajan con personas con discapacidad intelectual.
- Búsqueda sobre toda la información sobre los colegios e institutos de La Rioja baja, con el fin de que todos los orientadores conozcan la labor de Inter Europa.
- Realización de entrevistas a varias personas que están involucradas con Inter Europa como preparadores laborales, a personas con discapacidad intelectual e incluso a familias de los jóvenes.
- Diferentes reuniones de equipo tanto con la directora del centro como con los demás preparadores laborales, con el fin de cuadrar todas las charlas que se van a presentar en el proyecto de difusión.
- Preparar charla a difundir sobre las experiencias personales que ha llevado a cabo el trabajador social en la Asociación Inter Europa a través de diferentes entrevistas.
- Se ha realizado el Proyecto de Difusión en las instalaciones de Inter Europa el jueves, 27 de mayo de 2017.

6. Conclusiones y recomendaciones

Las personas con discapacidad se encuentran, en un grupo de exclusión social, derivada, entre muchas razones, por la falta de empleo, ya que un trabajo digno es necesario para adquirir una independencia económica y cumplir el derecho a una plena integración social. El presente trabajo como nombramos en los objetivos principales está enfocado a analizar los itinerarios laborales de las personas con discapacidad intelectual a través de las principales personas que intervienen en el proceso como son los preparadores laborales, los tutores de empleo y la familia, así como presentar una estrategia de difusión que sirva de ejemplo de sistematización de la práctica de trabajo que lleva a cabo Inter Europa, con el objetivo de la integración de las personas con discapacidad intelectual, cumpliendo el siguiente objetivo principal del trabajo.

A lo largo de toda la documentación bibliográfica, realizada en el primer bloque donde se presenta el modelo de trabajo de Inter Europa, observamos el trabajo y responsabilidad que supone la búsqueda de empleos para personas con discapacidad intelectual y la labor de los preparadores laborales y tutores de empleo. Hemos observado como Inter Europa realiza un gran esfuerzo día a día para coordinar las estrategias y propuestas que generen oportunidades de empleo mediante la metodología del Empleo con Apoyo ya que no resulta fácil.

La Asociación enfatiza y acuerda modelos de intervención, y entre otras cosas traza líneas de trabajo con un objetivo: la consecución de ocupaciones para las personas con discapacidad dentro del sistema ordinario laboral. Además Inter Europa lleva a cabo una sensibilización social mediante proyectos de difusión y promoción de la metodología del empleo con apoyo. Diferenciar itinerarios laborales de búsqueda y permanencia en el empleo a través de personas que se encuentran en búsqueda activa o con empleo

En el siguiente bloque, descubrimos el trabajo que realizan los preparadores laborales de Inter Europa. Además las entrevistas realizadas y la observación directa durante los módulos de Centro CHAT demuestran como la labor del preparador laboral y el tutor de

empleo de una persona con discapacidad intelectual aumentan la sociabilidad en los diferentes ámbitos de la vida de los participantes (laboral, social, personal). Para ello, es importante encontrar diversos puestos de trabajo donde estas personas puedan trabajar y desarrollar sus cualidades, pero esta labor la lleva a cabo Inter Europa y no los preparadores laborales.

Siguiendo el perfil de los preparadores laborales, sus cualidades y competencias, se han sacado diferentes conclusiones. Una de ellas es la necesaria mediación entre el preparador laboral, el trabajador con discapacidad intelectual, la familia y la empresa. Esto crea una mejor ejecución del trabajo para la persona con discapacidad intelectual y relaja a la empresa ante los miedos que éstas presentan al incluir a un trabajador con discapacidad intelectual.

Otra de las conclusiones es que los preparadores laborales deben realizar análisis del puesto de trabajo para llevar a cabo una adecuación de los perfiles laborales al puesto de trabajo. Los preparadores deben de apoyar a la persona con discapacidad intelectual con un seguimiento en los mismos puestos de trabajo lo que provocará una mejor adaptación para el trabajador. También se debe realizar una evaluación tanto del trabajador con discapacidad como de la empresa, donde queden reflejados todos los avances o problemas que van surgiendo mediante el progreso de adaptación al trabajo. Además cuentan con una visión global del sector ya que están en medio permitiéndoles tener una visión general del chico y sus necesidades haciendo referencia a uno de nuestros objetivos específicos como es el de indagar en las funciones de los tutores de empleo, profundizando en el apoyo familiar y en el acompañamiento en los itinerarios laborales.

Por último de van a dar una serie de recomendaciones para una buena aportación del preparador laboral hacia el trabajador, la familia y a la empresa: se deben identificar los apoyos naturales y reforzarlos con el fin de que los trabajadores con discapacidad y las empresas se vean respaldados, mediante una buena gestión de los recursos disponibles. Se deben realizar soportes y registros que faciliten su labor mediante la coordinación con todos los agentes que incidan en la persona. El preparador laboral debe manejar

todo tipo de protocolos y herramientas de intervención. También es aconsejable una formación para la empresa con una formación pre-laboral para los futuros trabajadores. Además de tener un conocimiento y una valoración de los diferentes candidatos, mediante itinerarios personalizados a cada persona con discapacidad intelectual.

Personalmente creo que los preparadores laborales cumplen una función como elemento clave en la integración social y laboral de las personas con discapacidad siendo una herramienta de apoyo tanto para el trabajador como para la familia y para la empresa. Aumentando la calidad de vida de las personas con discapacidad

Centrándome un poco más en el modelo de Empleo con Apoyo es necesario preparar a las empresas sobre el papel que desempeña el apoyo natural como un recurso del entorno laboral, resaltando la importancia de los apoyos naturales como puntuales donde en este aspecto se considera que el apoyo de la familia es fundamental. El empleo con apoyo está encaminado a proporcionar a las personas con discapacidad un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus diferentes perfiles profesionales, y a un mantenimiento del puesto de trabajo, proporcionando a las personas un apoyo laboral personalizado dentro del sistema laboral ordinario.

Este modelo de trabajo crea una sociedad más abierta, inclusiva y solidaria, en la que todos, con nuestras diferencias tenemos sitio. Como dice Wehman, P. el Empleo con Apoyo supone “La consecución de un empleo competitivo en entornos normalizados, para aquellas personas que tradicionalmente no han tenido esta oportunidad, empleando técnicos de apoyo preparados adecuadamente y fomentando la instrucción sistemática, el desarrollo y la adaptación laboral, así como los servicios de seguimiento, entre otros”. Todas las personas tenemos derecho a trabajar. Esto incluye a todas las personas con discapacidad, a pesar de que tengan muchas dificultades. Pero ante estas dificultades las personas con discapacidad se esfuerzan al máximo. Todos podemos trabajar siempre y cuando tengamos el apoyo necesario.

Por eso creo que la mejor forma de acceder al empleo normalizado es a través de la metodología de Empleo con Apoyo de la que se ha hablado durante el trabajo, ya que la inserción laboral de personas con discapacidad es uno de los retos más importantes y complejos que en materia de empleo debe afrontar nuestra sociedad. Disponer de trabajo es muy importante para todas las personas, no sólo para ganar dinero e independizarte, sino también porque cuando trabajas te sientes útil, sientes satisfacción personal y te permite estar activo. En definitiva aporta el poder tener un buen futuro y estar satisfecho con uno mismo.

Con la realización del Proyecto de difusión hacemos referencia a dos de nuestros objetivos específicos como es dar a conocer la forma de trabajar de Inter Europa y sus módulos dentro del Centro CHAT y además todo esto, se ha desarrollado con los ejemplos de las experiencias personales a través de las entrevistas realizadas a las personas con discapacidad intelectual y la observación directa en el empleo dentro de Inter Europa. Para finalizar, sobre el Proyecto de difusión y sensibilización que se ha llevado a cabo durante este último curso, no atrajo a las personas que se esperaba, pero aun así se llevó a cabo y se sacaron unas conclusiones muy positivas. Esta última conclusión también abarca uno de los objetivos principales como es el de presentar una estrategia de difusión que sirva de ejemplo de sistematización de la práctica llevada a cabo durante éste último curso. Acudieron padres y madres de jóvenes con discapacidad intelectual a informarse sobre la manera de trabajar que lleva a cabo Inter Europa a través de los módulos de Centro CHAT y el Empleo con Apoyo. También acudieron varios profesores y orientadores, a los cuales interesaron mucho las ideas aportadas en las charlas.

Estos proyectos de difusión deberían ser constantes y continuos, realizados por las diferentes asociaciones que se encuentran en La Rioja recalando en la sociedad y con más difusión, ya que es la mejor manera de que todos nos aceptemos tal y como somos, respetándonos los unos a los otros y creando oportunidades iguales para todos, con el fin de crear una sociedad abierta y tolerante a todas las personas, sin mirar más allá de nuestras diferencias o capacidades.

7. Bibliografía

ALCOVER DE LA HERA, C. (2011) Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional.

ALONSO, D. (2016) El desarrollo de la autodeterminación a través del proceso creativo de las personas con discapacidad intelectual. Artseduca. núm. 15, págs. 70-95.

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE EMPLEO CON APOYO (2008) AESE. Disponible en <http://www.empleoconapoyo.org/aese/>

BECERRA.M.T, MONTANERO. M, LUCERO. M (2011) Empleo con apoyo. Apoyo laboral a trabajadores con discapacidad intelectual en tareas que requieren autorregulación. Campo abierto: Revista de educación. Vol. 30, núm. 2, 2011, págs. 43-64.

CALDERÓN, P. V., NIETO, J. (2015) El ocio en las personas con discapacidad intelectual, un acercamiento al ocio inclusivo. Universidad de Murcia.

CAPARRÓS CIVERA, N., RAYA DÍEZ. E (2015) Manual de Métodos y técnicas de investigación en Trabajo social.

CERRILLO, R., EGIDO, I., CAMINA, A (2009) La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la Orientación, Vol. 20, núm.2. Asuntos sociales o la Revista Española de Orientación y Psicopedagogía. Asociación Española de Orientación y Psicopedagogía. (AEOP).

DE URRÍES, J. (2003) Confederación Española de Organizaciones a favor de las Personas con Discapacidad Intelectual.

EGGLETON, I., KOBER, R., ROBERSTON, R. RYAN, J. (2000), Impacto del empleo sobre la calidad de vida de personas con discapacidad intelectual, en Revista Siglo Cero: Revista Española sobre Discapacidad Intelectual, Vol. 31, Nº. 188 (2), pp.13-24

Estatuto de la profesión de diplomado/a en Trabajo Social/ Asistente Social, elaborado por el Consejo General de Colegios Oficiales de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales (2001).

GÓMEZ, J. M., CARDONA. M. C, JIMÉNEZ, C. (2013) Factores familiares implicados en la formación y el acceso al empleo de las personas con discapacidad intelectual. Investigación e Innovación Educativa al Servicio de Instituciones y Comunidades Globales, Plurales y Diversas.

LORENZO, R. (2005) Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 50. Disponible en:
http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/

MARTÍN, R. Y BERMEJO, B.G. (2015) Programa estatal de investigación, prevención e intervención en violencia contra las personas menores de edad con discapacidad intelectual o del desarrollo. Madrid: Documento Marco. Memoria de la actividad. Disponible en: <http://maltratoinfantilydiscapacidad.es/wp-content/uploads/2015/06/Definiciones.pdf> (consultado el 6/12/2016)

MARTÍNEZ. R, DÍAZ. O, LARRIETA. I (2012) Discapacidad Intelectual. FMC: Formación Médica Continuada en Atención Primaria. Vol. 19, núm. 4, 2012, págs. 240-241.

ORTEGA, M. T. (2003) Los enclaves laborables una buena práctica para el empleo de las personas con discapacidad intelectual. El acceso al empleo y a la universidad de personas con discapacidad: barreras y alternativas: actas de las III Jornadas sobre Universidad y Personas con Discapacidad, I Reunión Científica sobre la Repuesta Socioeducativa a la Discapacidad, págs. 205-207.

PEGALAJAR. M. C (2009) Las Nuevas tecnologías de la información y la comunicación en el aprendizaje de alumnos con discapacidad intelectual. Portularia: Revista de Trabajo Social. Vol. Extra 9, págs. 47-51.

PEREYRA. C (2003) Discapacidad intelectual y exclusión social. Documentación social. Ejemplar dedicado a: Los procesos de inclusión y exclusión social de las personas con discapacidad, núm. 130 págs. 157-174.

PÉREZ, R (2015) Metodología de empleo con apoyo en la inserción sociolaboral de personas con discapacidad. Págs. 97

PRATS, J.L., MARTÍNEZ, S. (2016) Informe contrataciones empleo con apoyo 2015. Madrid: Asociación Española de Empleo con Apoyo: 84 p.

SANTAMARÍA. M, ORGAZ. B, VERDUGO. M. A (2014) El empleo con apoyo como indicador de calidad de vida en personas con discapacidad intelectual. Universidad de Salamanca (España)

SCHALOCK, R. L., GARDNER, J. F., y BRADLEY, V. J (2008) Calidad de vida para personas con discapacidad intelectual y otras discapacidades del desarrollo. Aplicaciones para personas, organizaciones, comunidades y sistemas. Revista Española sobre Discapacidad Intelectual. Vol. 39 (4) núm. 228.